



Treasury
Board

Conseil
du Trésor

A guide to the Isolated Posts Regulations

3 1761 11849798 1

1 TB 14
75 G 73

LIBRARY

AUG 8 1973

UNIVERSITY OF TORONTO

A guide to the Isolated Government
Posts Regulations Publications

Canada. Treasury Board,

[Pamphlets]

[P-1] CAI TB 14
-75G73



© Crown Copyrights reserved

Available by mail from Information Canada, Ottawa, K1A 0S9
and at the following Information Canada bookshops:

HALIFAX: 1683 Barrington Street
MONTREAL: 640 St. Catherine Street West
OTTAWA: 171 Slater Street
TORONTO: 221 Yonge Street
WINNIPEG: 393 Portage Avenue
VANCOUVER: 800 Granville Street

Price: Canada: 75 cents. Other Countries: 90 cents

Catalogue No. BT48-2/1975

Price subject to change without notice

Information Canada, Ottawa, 1975

Design: Jacques Charette and Associates Ltd.

Contents

Foreword	1
What is an isolated post?	3
What are the Isolated Posts Regulations?	4
To whom do the Regulations apply?	5
Allowances	7
Meal and ration charges	18
Relocation expenses	19
Special travel provisions	23
Bereavement	26
Questions and answers	27



Foreword



This booklet has been written for the general information and convenience of employees as a guide to the Isolated Posts Regulations (1974).

Copies of the Regulations are available at all isolated posts or through departmental regional offices. This booklet should not be quoted as an authority; employees should always consult the Regulations when more detail is required. Where the requirement to refer to the Regulations is particularly important, a notation to that effect has been made in the booklet.

This booklet supersedes the handbook published in March, 1970.



Digitized by the Internet Archive
in 2024 with funding from
University of Toronto

What is an isolated post?

The federal government provides essential services to Canadians from sea to sea, from east to west and from north to south. Employees of the federal government work in cities, towns and villages. While there are few problems finding employees to work in the larger cities, it is more difficult to attract people to jobs in remote parts of Canada where climates are harsh, road or air connections are poor or non-existent and populations small. And yet it is these remote areas which are most dependent on the services provided by such federal departments as the Department of the Environment, the Department of National Health and Welfare and the Ministry of Transport, to name just a few.

The federal government has designated about 450 communities where its employees work in remote areas of Canada as "isolated posts".

To qualify as an isolated post, a community must have a population of less than 10,000 and either not have access to a highway *or* be more than 100 all-weather road miles from the nearest population centre of 10,000 *or* more than 200 all-weather road miles from the nearest population centre of 50,000. A community without access to a highway *or* more than 1,000 all-weather road miles from a population centre of 100,000 may remain an isolated post until its population exceeds 15,000.

2

What are the Isolated Posts Regulations?

The Isolated Posts Regulations consist of a number of allowances and benefits which apply only at locations designated as isolated posts. The Regulations were revised in 1974 by the Treasury Board after extensive consultation with employer and union representatives in the National Joint Council.

The Regulations are designed to make federal government jobs in remote areas of Canada sufficiently attractive to recruit and retain competent staff. An important factor in formulating them, however, is the necessity of not conflicting with local social and economic conditions. (For example, the policy of the federal government is to supply rations to employees and their dependants only when there are no other available sources of supply. The purpose of this policy is to encourage the establishment of local supplies and a competitive market at the post.)

The main provisions of the Isolated Posts Regulations — allowances, meal and ration charges, relocation expenses and special assistance for travel and for bereavement — will be described in the following pages.

The Regulations also provide for a medical examination to assess the physical and mental capabilities of employees and their dependants to adapt to life at isolated posts. Employees are entitled to request this medical examination for themselves and/or their dependants and certain departments may also require it as a condition of employment. In either case, examinations are to be conducted by or on behalf of the Department of National Health and Welfare at no charge to employees or their dependants. If that department's services are unavailable, any qualified doctor may conduct the examination but the certificate must be approved by the Department of National Health and Welfare. In this case, the employee will be reimbursed for the cost, if any, of the examination.

To whom do the Regulations apply?

Employees


The Regulations apply to all employees of the Public Service of Canada located in isolated posts and to members of the Royal Canadian Mounted Police but not members of the Armed Forces. Unless specifically stated otherwise, the Regulations apply to all eligible employees, regardless of their sex, marital status or employing department.

Persons employed on a casual or part-time basis are eligible for allowances. They are not, however, eligible for benefits relating to relocation, vacation or furlough leave, expenses in case of employee or dependant illness, critical illness in employee's family, bereavement and travel time until they become employees as defined in the Public Service Staff Relations Act. For a detailed explanation refer to the Regulations.

Dependants

Additional assistance is given to employees with dependants living with them at the post. To receive married rates of allowances and other benefits for their dependants, however, employees must be hired for at least a three-month term.

A "dependant" is a person who lives with the employee at the post who is either the employee's spouse, a person for whom the employee can claim a personal exemption under the Income Tax Act, or an unmarried child, step-child, adopted child or legal ward who cannot be claimed as an income tax deduction but is in full-time attendance at school at the isolated post. Persons cannot qualify as dependants for allowance purposes for any period when they are employed in the Public Service and receive isolated posts allowances.



When the employee's spouse is employed in the Public Service and there are no other dependants in the family unit, each receives the single rate of allowance. When there are one or more other dependants in the family unit, one employee is designated to receive the married rate of allowance and the other receives the single rate of allowance. (See page 28.)

4

Allowances

There are three types of allowances available to employees serving at isolated posts. These are: environment allowance, living cost differential allowance and fuel and utilities allowance. A special location allowance is provided for employees serving at former isolated posts which still are subject to excessive costs of living. Employees who must maintain separate domestic establishments elsewhere for their dependants because they have been sent to certain posts (listed in Schedule F of the Regulations) which have no dependant-accommodation, may also be eligible for "family separation expense".

Allowance levels for each isolated post are subject to adjustment as changes in local conditions warrant. Similarly locations may be added to or deleted from the list of isolated posts.

There are two rates for all allowances — married and single. Requirements for the married rate are described on page five.

Environment allowance

As its name suggests, environment allowance is paid in recognition of the physical surroundings of a typical isolated post. The less comfortable and attractive a post is to live in, the higher is the allowance. Environment allowance is the key allowance necessary to qualify for all other allowances and benefits, except for special location allowance.

The amount of environment allowance is determined by the isolated post's classification. A point system which measures the degree of four factors — population, climate, barren lands and lack of emergency services — is used to classify all isolated posts into six categories. Population, which is an indication of the presence of amenities in a community, is represented by points measured as follows. (Population statistics are taken from the official census.)

Population	Points
1 - 24	70
25 - 99	50
100 - 499	40
500 - 999	35
1000 - 1999	30
2000 - 4999	25
5000 - 7499	15
7500 - 9999	5

The severity of the climate is also measured on a 70-point scale based on a climate map developed by the Department of the Environment for this purpose. Barren-land conditions and lack of emergency services each receive 20 points when they apply.

The points allotted to each factor are totalled and from this the isolated post receives

its classification and then its rate of allowance as illustrated in Table 1.

Table 1: Environment allowance

Rate of allowance for salaried employees			
Point score	Post class.	Married \$ per year	Single \$ per year
130 -	1	2,541	1,452
110 - 129	2	2,178	1,307
90 - 109	3	1,815	1,089
70 - 89	4	1,379	871
50 - 69	5	944	581
30 - 49	6	508	290
Under 30	No allowance		

Rate of allowance for employees paid at an hourly rate			
Point score	Post class.	Married \$ per hour	Single \$ per hour
130 -	1	1.22	.69
110 - 129	2	1.05	.63
90 - 109	3	.87	.53
70 - 89	4	.66	.42
50 - 69	5	.45	.28
30 - 49	6	.24	.14
Under 30	No allowance		



Living cost differential

Living cost differential is paid to employees who are not provided with meals or rations at certain posts where there are abnormally high prices for:

- food
- household operations
- transportation
- personal care
- tobacco
- alcoholic beverages

The amount of the allowance is calculated by comparing prevailing prices at the post of the goods and services listed above with the prices of the same goods and services at the post's major supply source. When the local index for available items surpasses 120 in relation to an index base of 100 at the source of supply, the allowance becomes payable. Price indices are compiled and updated regularly by Statistics Canada.

The allowance is related to average family expenditures in Canada for the range of items covered as reported by Statistics Canada. Studies by that department indicate that the average Canadian family in non-remote locations spends \$3,700 annually for the range of items mentioned above. The allowance compensates for costs over and above the first 10 per cent. Thus the allowance for a post with an index of 145 is 35 per cent of \$3,700 producing an annual allowance of \$1,295 for employees entitled to receive allowances at the married rate and \$777 for employees who receive allowances at the single rate.

There are eight levels of allowance classified alphabetically from A to H. Amounts of allowances are calculated by using the mid-point of each 10-point range. Thus allowances for posts with a 142 or 148 index are accorded an index of 145 (Classification F). The table of allowances is illustrated in Table 2.

Employees who are provided with meals or rations at isolated posts assigned a living cost differential classification level before August 1, 1974, receive a partial rate of living cost differential. This is 70 per cent of the married rate for married employees and 35 per cent of the married rate for single employees.

Table 2: Living cost differential

Rate of allowance for salaried employees

Price index differential ranges	Post class.	Married \$ per year	Single \$ per year
190 -	A	3,145	1,887
180 - 189	B	2,775	1,665
170 - 179	C	2,405	1,443
160 - 169	D	2,035	1,221
150 - 159	E	1,665	999
140 - 149	F	1,295	777
130 - 139	G	925	555
120 - 129	H	555	333

Rate of allowance for employees paid at an hourly rate

Price index differential ranges	Post class.	Married \$ per hour	Single \$ per hour
190 -	A	1.51	.90
180 - 189	B	1.33	.80
170 - 179	C	1.15	.69
160 - 169	D	.97	.58
150 - 159	E	.80	.48
140 - 149	F	.62	.37
130 - 139	G	.44	.26
120 - 129	H	.26	.16



Fuel and utilities allowance

Fuel and utilities allowance is paid to employees at posts where fuel and utilities are abnormally expensive. The allowance applies only to those employees who pay their fuel and utility charges to the supplier. It is intended to protect employees from excessive expenses caused by such factors as fuel transportation costs and the heavy rates of consumption resulting from longer heating seasons and more severe climatic conditions.

The allowance is based on the employee's average annual fuel and utility cost in much the same way as living cost differential. The nine levels in the scale of allowances are illustrated in Table 3.

When two or more employees share living accommodation, the fuel and utilities allowance payable to them may not exceed the appropriate allowance at the married rate. The total amount is divided into equal shares and paid to the employees concerned.

Table 3: Fuel and utilities allowance**Rate of allowance for salaried employees**

Post class.	Married \$ per year	Single \$ per year
A	1,105	663
B	975	585
C	845	507
D	715	429
E	585	351
F	455	273
G	325	195
H	195	117
I	65	39

Rate of allowance for employees paid at an hourly rate

Post class.	Married \$ per hour	Single \$ per hour
A	.53	.32
B	.47	.29
C	.40	.25
D	.34	.21
E	.28	.17
F	.22	.13
G	.16	.09
H	.09	.05
I	.03	.01



Special location allowance

Special location allowance is available to employees in certain previously designated isolated posts (and “special allowance” locations) which are still subject to abnormally high prices for food, other commodities, fuel and utilities.

The total amount of this allowance is the sum of the appropriate amounts of living cost differential and fuel and utilities allowances.

When the price differential falls below 120 in relation to 100 at the major source of supply, this allowance is discontinued.

Special conditions for payment of family separation expense

Occasionally employees with dependants are transferred to certain very remote locations where there is no married living accommodation and where the usual practice is to staff such posts with employees who have no dependants. In those cases where employees must maintain a separate domestic residence elsewhere, family separation expense (described in the Treasury Board Relocation Directive) may be authorized even though the employee's dependants will not be moving to the post. The Regulations which cover this somewhat special situation and the Treasury Board Relocation Directive should be consulted for details.

How are allowances paid?

Allowance payments are calculated in the same way as salary for regular working hours and are included as part of the employee's pay. When an employee has only worked part of a pay period, the amount to be paid is calculated in the same way as salary for broken periods.

When allowances are paid at an hourly rate, employees cannot receive it for more than 40 hours a week nor for more than their regular daily working hours. When employees are paid at an hourly rate which exceeds the rate of pay for the same class of work at the *point of departure*¹, their allowances are paid at the appropriate rate abated by the amount by which their rate of pay exceeds the rate at the point of departure for the class of work they do.

Example ²

John Smith and his wife live at Fort Simpson where he works for the Department of National Health and Welfare.

In addition to his annual salary, Mr. Smith receives the following isolated posts allowances at the married rate based on Fort Simpson's classifications:

Type of allowance	Class.	Amount
Environment allowance	4	\$1,379
Living cost differential	H	555
Fuel & utilities	F	455
Total (annually)		\$2,389

1 The point of departure is whichever of the following major population centres is located nearest to the isolated post by the most practical route: Vancouver, Edmonton, Calgary, Saskatoon, Winnipeg, Sudbury, Timmins, North Bay, Thunder Bay, Toronto, Ottawa, Montreal, Quebec City, Moncton, Halifax, St. John's.

2 The rates given in this example for Fort Simpson, N.W.T., effective August 1, 1974, are subject to change as local conditions warrant.

If Mr. Smith's wife or another dependant did not live with him at Fort Simpson or if he was hired for less than a three-month period, Mr. Smith would receive his allowance at the single rate as follows:

Type of allowance	Class.	Amount
Environment allowance	4	\$871
Living cost differential	H	333
Fuel & utilities	F	273
Total (annually)		\$1,477

When employees are absent from the post . . .


In general, employees will continue to receive their allowance payments when they are on paid leave (vacation leave, special leave, sick leave) whether or not they remain at the post. If the leave is an extended one, however, there are certain limitations which apply to specific types of leave.

Vacation or furlough leave

To receive allowance payments for periods of absence from the post on vacation or furlough leave, employees must return to the post immediately after the leave.

Government business

Employees absent from the post on government business who leave no dependants behind will receive their allowances for the first 30 days of their absence. After this time their allowances are discontinued until their return to the post. But if a dependant remains at the post while an employee is away on government business, the employee will continue to receive allow-



ances at the married rate for the first 180 days of absence. After this time, allowances will revert to the single rate until the employee returns to the post.

Sick leave

If employees are on sick leave but are absent from the post and leave no dependants there, their allowances are as a general rule discontinued after 30 days. Otherwise when employees are on sick leave their allowances are continued for 90 days.

When a dependant is absent from the post . . .

If a dependant leaves the post and no other dependant remains, the married rate of allowance will normally be discontinued after 90 days.

When a dependant moves to the post up to 90 days after the employee's arrival, the allowance can be paid at the married rate for the whole 90-day period.

5

Meal and ration charges

In isolated posts where employees and their dependants are required to purchase meals or rations from federal government sources, the cost to the employee is as follows:

Meals	\$65.00	a month for the employee and each dependant 12 years old and over
	\$32.50	a month for each child under 12
Rations	\$45.00	a month for the employee and each dependant 12 years old and over
	\$22.50	a month for each child under 12

Actual and reasonable relocation expenses can be paid for employees and their dependants for the portion of relocation between the point of departure (see page 15) and the isolated post and vice versa or between isolated posts. Any part of the relocation between the point of origin and the point of departure (and vice versa) is covered by the Treasury Board Relocation Directive. When the employee is not being transferred to a new place of duty the expenses which may be paid are illustrated in Table 4 on page 20. A few common exceptions to these general rules are described below.

Local hiring

When employees are hired locally, their reimbursable relocation costs are limited to the cost of the journey between the point of departure and the post.

Short periods of service at isolated posts

When employees are recruited for three months or less, only their own travelling expenses may be paid. When employees are recruited for a period of three to 12 months, however, their dependants' travelling expenses may also be paid.

Relocation expenses for employees not transferred to another place of duty

The amount of relocation costs paid at public expense for employees not being transferred to another place of duty depends on length of service and reason for leaving. Table 4 outlines what costs are paid in specific situations.

Table 4: Travel and relocation expenses for employees not being transferred to another place of duty

Length of service (for other conditions refer to the Regulations)	Reason for terminating
20 years or more pensionable service	— retirement — disability — reduction in staff
5 years or more service at an isolated post(s)	— term of service completed — resignation
1-5 years service at an isolated post(s)	— term of service completed — resignation
less than 1 year service at an isolated post(s)	— termination before service completed
more than 3 months but less than 1 year service at an isolated post(s)	— term of service completed
less than 3 months service at an isolated post(s)	— term of service completed
5 years or more service at an isolated post(s)	— dismissed for cause
less than 5 years service at an isolated post(s)	— dismissed for cause

Note

These provisions apply only to those employees whose moving expenses to the isolated post were paid or, if hired locally, were initially recruited outside the Public Service from a non-isolated post. Expenses must be incurred within two weeks after the employee ceases to perform his duties.

Travel
expenses for
employee

Travel
expenses for
dependants

Shipment of
effects and
excess
luggage

Advance
only

1

1

1

1

1

1

2

2

2

3

2

2

2

2

2

2

3

Code

- 1 Up to the cost of the trip to the employee's normal place of residence.
- 2 Whichever cost is less: the trip to the nearest point of departure or the normal place of residence.
- 3 Advance to cover the transportation expenses of the employee and dependants to the point of departure (see page 15) or the normal place of residence — whichever is less. In some cases, the expenses paid for the journey to the post may also be recovered.

See the Regulations for additional detail.



Furnished accommodation

When furnished or partly furnished accommodation is provided for employees and their dependants at isolated posts, there are limits placed on the amount of household effects they may ship at public expense. Employees may ship 1,200 pounds for themselves, 1,200 pounds for their first dependant and 500 pounds for each of the other dependants. When effects are shipped by water, employees may be allowed 25 per cent more. If air freight is the only feasible method, the department may further restrict the amount that may be shipped at public expense.

Excess luggage

When employees are not shipping household effects at public expense or when they are being sent by a slower method of transportation, the department may authorize payment for up to 200 pounds of excess luggage which is considered part of the over-all shipment.

Storage costs

When employees are not permitted to ship all their belongings at public expense, they may be reimbursed for storage costs. This includes costs of packing, crating and moving their effects to the nearest adequate storage facility; insuring them; actual and reasonable storage costs during employment at the isolated post (subject to certain conditions contained in the Regulations); and finally shipping to, uncrating and unpacking them at the next or former residence.


Poor roads, bad weather and long distances to the nearest transportation centre can make travel to and from isolated posts an expensive, time-consuming proposition. Special provisions are therefore made to assist employees with their travel expenses. Certain eligible employees may be authorized travel leave to cover travelling time between the isolated post and its point of departure up to a maximum of three days annually. Such travel leave may be authorized for travel to points other than the point of departure. For a detailed explanation refer to the Regulations.

In addition to the travel leave mentioned above, when employees (other than those on special leave) encounter transportation delays beyond their control they may be authorized additional travel leave to cover the actual length of the delay up to a maximum of three days.

Vacation or furlough leave

When on vacation or furlough leave, employees or their dependants may travel anywhere either alone or together and be reimbursed for actual expenses up to a certain amount each year. This amount is limited to the cost of a return trip to the nearest point of departure less \$50 when the employee is travelling alone or less \$85 when accompanied by one or more dependants. Employees and/or their dependants may make more than one reimbursable vacation trip during the fiscal year provided they remain within the ceiling mentioned above.

Vacation travel assistance is available after the first five months of employment at an isolated post. If employment is terminated within five months of having received this assistance, the amount paid may be recovered by the department.



Employees serving at isolated posts with an environment allowance classification level of 1, 2 or 3 may receive additional vacation travel benefits. This takes the form of the cost of return travel expenses incurred for two, or the equivalent of two, trips to and from the nearest point of departure less the appropriate deductibles (see page 27-28).

If employees and their dependants are unavoidably delayed en route at a northern terminal point, expenses for meals and accommodation may also be reimbursed unless the airline or other commercial carrier pays them.


Critical illness in employee's immediate family outside the post

The vacation travel benefit may be advanced and the deductible does not apply in cases where a critical illness in the employee's immediate family occurs outside the isolated post. In this instance, immediate family is defined as spouse, mother, father, sister, brother or child. The illness must be verified by a medical certificate.

Medical or dental treatment outside the post

In cases where an employee or a dependant must travel outside the post for urgently required medical or dental treatment, the department may pay for return travelling expenses¹ to whichever is the lesser: the nearest place where adequate treatment can be obtained or the point of departure for the post. A claim for payment must be supported by a certificate from a doctor or dentist to the effect that the treatment was urgently required and could not be provided locally. Such certification should always be obtained prior to the trip except when the degree of the emergency clearly makes this impossible.

¹ Travelling expenses cover costs of conveyance, accommodation, meals and gratuities. See the Regulations for details.



Travelling expenses for medical escorts may also be provided under certain conditions.

If the patient and escort are unavoidably delayed en route at a northern terminal point, expenses for meals and accommodation may also be reimbursed unless the airline or other commercial carrier pays them.

8

Bereavement

The Regulations make special provisions for bereavement in the employee's immediate family.

If an employee or a dependant dies during a term of service at an isolated post, certain death-related expenses may be paid. These expenses are detailed in the Regulations.

If an employee dies while serving at an isolated post, travel and relocation expenses up to the equivalent of those that would have been incurred to the deceased's normal place of residence may be provided to the dependants.

When employees receive leave because of a death in their immediate family, their return transportation expenses¹ may be reimbursed up to the amount of a return trip to the point of departure. In this case, individual collective agreements specify who constitutes "immediate family".

¹ Transportation expenses cover costs for conveyance only. See the Regulations for details.

From time to time questions come up concerning the application of the Regulations. Some of the more frequently asked questions are discussed here.

Q Jane Doe accepted a transfer to Moose Pasture but her husband John decided against going with her preferring to remain in their present home where he could retain his job as a butcher. Later he changed his mind, thought about packing and called his wife's department about his expenses. Could the department pay?

A Yes, the department may and probably will pay in this situation. Some judgment may, however, be used. If, for example, Mr. Doe decided to join his wife only for the last months of her term of duty they may refuse payment. In the normal situation, however, the department would pay for the costs of travel and relocation in accordance with the general provisions of the Treasury Board Relocation Directive.

Q Tom Brown was single when posted to Lonesome Pine but subsequently went out on vacation and married. His department informed him that his wife's expenses for travel and the shipment of her effects could not be paid. Is this correct?

A Yes. Expenses are only allowed for someone who was a dependant at the time of initial posting or appointment. The employee is, however, eligible for the married rate of allowance and in this case the wife is a dependant for all other provisions of the Regulations upon her arrival at the isolated post.

Q Mary Jones is planning a vacation but her plans do not include travel to her "point of departure". Does this make her ineligible for receiving assistance in meeting the cost of transportation?

Questions et réponses

L'application du Règlement suscite parfois des points d'interrogation. Voici les réponses à quelques-unes des questions les plus fréquentes.

Q Jeanne Leblanc accepte une mutation à la Pointe-au-Loup. Son époux décide de ne pas l'accompagner, préférant garder son emploi de boucher dans la ville où ils habitent. Plus tard, il change d'idée, décide de faire ses bagages et appelle le ministère pour lequel son épouse travaille au sujet de ses dépenses. Le ministère peut-il payer?

R Oui, le ministère peut et payera probablement dans cette situation. Il faut toutefois user de discernement. Si, par exemple, M. Leblanc décidait de rejoindre son épouse seulement pour les derniers mois de son affectation au poste isolé, le ministère pourrait refuser. En temps normal, le ministère paierait cependant les frais de voyage et de réinstallation conformément à la Directive du Conseil du Trésor sur la réinstallation.

Q Jacques Durand était célibataire au moment de son affectation à Rivière-des-Grands-Pins. Par la suite, il s'est marié lors d'un voyage en congé annuel et son ministère l'avise que les frais de voyage et d'expédition des effets de son épouse ne peuvent pas être payés. Est-ce exact?

R Oui. Les dépenses ne sont payées que pour une personne qui est à la charge de l'employé au moment de l'affectation ou de la mutation. Toutefois, l'employé est admissible au taux d'indemnité de l'employé marié et l'épouse est considérée comme personne à charge pour toutes les autres dispositions du Règlement lorsqu'elle arrive au poste isolé.

Q Nathalie Hébert fait des projets de vacances, mais n'envisage pas de se rendre à son «point de départ». Est-elle par le fait même exclue des dispositions prévoyant une aide financière pour défrayer le coût du transport?

Le Règlement prévoit des dispositions spéciales en cas de décès dans la proche famille de l'employé.

Si l'employé ou une personne à sa charge meurt pendant la durée d'emploi au poste isolé, on peut rembourser certains frais découlant du décès. Ces frais sont décrits dans le Règlement.

Si seul l'employé meurt dans les condi-

tions susmentionnées, les personnes à charge peuvent être remboursées des frais de voyage et de réinstallation jusqu'à concurrence de ce qu'il en aurait coûté dans le cas où le décès serait survenu au lieu de résidence habituel de l'employé.

Lorsque l'employé bénéficie d'un congé suite au décès d'un proche parent, il peut être remboursé de ses frais de transport jusqu'à concurrence d'un voyage aller-retour jusqu'au point de départ¹. Dans ce cas, «proche parent» com-

prend les personnes désignées comme telles dans la convention collective de l'employé.

¹ Seul le coût du moyen de transport s'applique. Voir le Règlement pour plus de détails.

l'urgence du traitement et la nécessité du déplacement. Il est toujours préférable d'obtenir ce certificat avant le voyage, à moins que l'urgence du cas rende la chose impossible.

Dans certains cas, on peut payer les frais de voyage d'une personne qui doit accompagner le malade pour des raisons médicales.

Si le malade et la personne qui l'accompagne subissent un retard inévitable à un des points terminaux du Nord, leurs frais de repas et de logement peuvent être remboursés à moins que

la ligne aérienne ou un autre transporteur commercial ne les dédommage.

Les employés en fonction dans des postes isolés dont l'indemnité d'environnement est classée au niveau 1, 2 ou 3 ont droit à des avantages supplémentaires dans le cas d'un voyage en congé annuel. Ces avantages couvrent les frais aller-retour pour deux voyages, ou l'équivalent, au point de départ le plus proche, moins les montants déductibles appropriés (voir pages 27-28).

Si un employé et les personnes à sa charge subissent un retard inévitable en cours de route à des points terminaux du Nord, ils peuvent également être remboursés des frais de repas et de logement à moins que la ligne aérienne ou un autre transporteur commercial ne les dédommage.

Maladie grave dans la famille immédiate de l'employé, à l'extérieur du poste

L'employé peut recevoir une avance sur les avantages dont il a droit pour un voyage en congé annuel, mais le montant déductible ne s'applique pas dans les cas où un membre de sa famille immédiate tombe gravement malade à l'extérieur du poste isolé. Dans ce cas, la famille immédiate comprend le conjoint, la mère, le père, les sœurs, les frères, et les enfants de l'employé. La maladie doit être attestée par un certificat médical.

Soins médicaux ou dentaires à l'extérieur du poste

Lorsque l'employé ou une personne à sa charge est obligé de quitter le poste pour obtenir d'urgence un traitement médical ou dentaire, le ministère peut payer les frais de transport aller-retour à l'endroit le plus proche où un traitement approprié est disponible ou au «point de départ» (voir page 14) du poste, suivant la moins coûteuse des deux destinations¹. Les demandes de remboursement doivent être accompagnées d'un certificat du médecin ou du dentiste attestant

¹ Les frais de voyage comprennent le coût du transport, du logement, des repas et des pourboires. Voir le Règlement pour plus de détails.

Les routes, les conditions atmosphériques et les distances à franchir pour se rendre au centre de transport le plus proche font souvent que les voyages en provenance et à destination des postes isolés sont longs et onéreux. Le Règlement contient donc des dispositions spéciales pour aider les employés à payer leurs frais de voyage. Certains employés admissibles peuvent bénéficier d'un congé de voyage pour combler le temps qu'ils mettent à franchir la distance entre le poste isolé et le point de départ, jusqu'à concurrence de trois jours par année. En outre, ce congé de voyage peut être autorisé pour se rendre à un point autre que le point de départ. Pour de plus amples détails, on doit consulter le Règlement.

En plus du congé susmentionné, l'employé qui est retardé à cause de conditions de transport indépendantes de sa volonté peut obtenir un congé de voyage supplémentaire égal à la durée du retard mais ne dépassant pas trois jours (sauf s'il est en congé spécial).

Congé annuel ou congé d'ancienneté

Lorsqu'il est en congé annuel ou en congé d'ancienneté, l'employé ou les personnes à sa charge peuvent se rendre n'importe où, ensemble ou seuls, et être remboursés de leurs dépenses réelles jusqu'à concurrence d'un certain montant par année. Ce montant est limité au prix du billet d'avion jusqu'au point de départ, moins \$50 pour l'employé qui voyage seul ou \$85 pour l'employé accompagné d'une ou plusieurs personnes à charge. Les employés et/ou les personnes à leur charge peuvent faire plus d'un voyage remboursable par année financière, à condition de respecter les plafonds précités.

L'employé peut obtenir de l'aide pour un voyage en congé annuel après cinq mois d'emploi dans un poste isolé. Si son emploi prend fin dans les cinq mois après avoir reçu cette aide, le ministère peut cependant exiger le remboursement de la somme versée.

Logement meublé

Lorsqu'un logement meublé ou partiellement meublé est mis à la disposition de l'employé et des personnes à sa charge au poste isolé, la quantité des effets mobiliers pouvant être expédiés aux frais de l'Etat est illimitée. L'employé et la première personne à charge ont droit à 1,200 livres chacun et les autres personnes à charge, à 500 livres chacune. Si les effets sont expédiés par voie d'eau, l'employé peut ajouter 25 pour cent à ces limites; si la voie aérienne est la seule possible, le ministère peut restreindre davantage la quantité des effets pouvant être expédiés aux frais de l'Etat.

Bagages excédentaires

Lorsque l'employé n'expédie pas ses effets mobiliers aux frais de l'Etat ou que l'expédition se fait par un mode de transport plus lent, le ministère peut autoriser le paiement des frais de bagages excédentaires considérés comme faisant partie de l'expédition totale jusqu'à concurrence de 200 livres.

Frais d'entreposage

Lorsqu'un employé n'est pas autorisé à expédier la totalité de ses effets aux frais de l'Etat, il peut demander le remboursement de ses frais d'entreposage. Ceci comprend: les frais d'emballage, de cageot et de transport aux installations d'entreposage convenables les plus proches; les primes d'assurance pour les effets entreposés; les frais réels et raisonnables d'entreposage pour la durée de l'emploi au poste isolé (sous réserve de certaines conditions stipulées dans le Règlement); et enfin, les frais de transport, de déballage et de décaissement à l'ancien ou au prochain lieu de résidence.

Voir le Règlement pour plus de détails.

aussi être recouverts.

Avance pour défrayer le voyage de l'employé et des personnes à sa charge jusqu'au point de départ ou au lieu de résidence habituel de l'employé, la solution la moins onéreuse étant retenue. Dans certains cas, les frais du voyage à destination du poste isolé peuvent aussi être recouvrés.

2 Le moindre des deux coûts : à destination du « point de départ » (voir page 15) ou du lieu de résidence de l'employé.

résidence habituel de l'employé.

Code

[illegible]

Tableau 4: Frais de voyage et de réinstallation lorsque l'employé n'est pas muté à un nouveau lieu de travail

Durée du service (Voir le Règlement pour Raison du départ les autres conditions)	
20 ans ou plus de service	— retraite
ouvrant droit à pension	— invalidité
	— réduction du personnel
5 ans ou plus de service	— durée du service
dans un ou des postes	— terminée
isolés	— démission
1 à 5 ans de service	— durée du service
dans un ou des postes	— terminée
isolés	— démission
Moins d'un an de	— départ avant la fin du
service dans un ou des	service
postes isolés	
De 3 à 12 mois de	— durée du service
service dans un ou des	— terminée
postes isolés	
Moins de 3 mois de	— durée du service
service dans un ou des	— terminée
postes isolés	
5 ans ou plus de	— renvoi pour faute grave
service dans un ou des	
postes isolés	
Moins de 5 ans de	— renvoi pour faute grave
service dans un ou des	
postes isolés	

Note

Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux employés dont les frais de réinstallation au poste isolé ont été remboursés ou à ceux qui à l'origine ont été recrutés hors de la Fonction publique, dans un poste non isolé. Les dépenses doivent être engagées au plus tard deux semaines après la date où l'employé cesse d'exercer ses fonctions.

Les frais de réinstallation réels et raisonnables de l'employé peuvent être payés pour la partie comprise entre le «point de départ» (voir page 15) et le poste isolé, ou la distance entre deux postes isolés. Toute distance comprise entre le point d'origine et le point de départ tombe sous la Directive du Conseil du Trésor sur la réinstallation. Si la réinstallation n'est pas due à une mutation, les dépenses payables sont illustrées au tableau 4. Il existe cependant quelques exceptions à la règle, lesquelles sont décrites ci-après.

Main-d'oeuvre locale

Dans le cas d'une main-d'oeuvre locale, les frais de réinstallation remboursables se limitent au prix du voyage entre le «point de départ» et le poste.

Courtes périodes d'emploi

Lorsqu'un employé est engagé pour moins de trois mois, seuls ses propres frais de voyage sont remboursables. S'il est engagé pour une période allant jusqu'à 12 mois, il peut alors réclamer ses frais de voyage et ceux des personnes à sa charge.

Frais de réinstallation s'il ne s'agit pas d'une mutation

Dans le cas d'un employé qui n'est pas muté à un autre lieu de travail, le montant des frais de réinstallation payé par l'Etat dépend du nombre d'années de service et de la raison du départ. Le tableau 4 illustre les frais remboursés dans des situations précises.

Dans les postes isolés où les employés et les personnes à leur charge doivent acheter les repas et les vivres au gouvernement fédéral, les prix sont les suivants:

Repas	\$65.00	par mois pour l'employé et chaque personne à charge âgée de 12 ans ou plus
	\$32.50	par mois pour chaque enfant âgé de moins de 12 ans
Vivres	\$45.00	par mois pour l'employé et chaque personne à charge âgée de 12 ans ou plus
	\$22.50	par mois pour chaque enfant âgé de moins de 12 ans

ployé célibataire jusqu'à son retour.

Congé de maladie

L'employé qui prend un congé de maladie sans quitter le poste continue à recevoir ses indemnités pendant 90 jours. S'il s'absente du poste sans y laisser de personnes à charge, il cesse généralement de les recevoir après 30 jours.

Lorsqu'une personne à charge s'absente du poste . . .

Si une personne à charge quitte le poste sans qu'il y ait d'autres personnes à la charge de l'employé sur place, ce dernier cesse normalement de toucher ses indemnités au taux de l'employé marié après 90 jours.

L'employé dont une personne à charge déménage au poste dans les 90 jours suivant son arrivée a droit au taux d'indemnité de l'employé marié dès le début.

Si M. Dupont n'habitait pas à Fort Simpson avec son épouse ou une autre personne à charge, ou s'il avait été engagé pour une période de moins de trois mois, il toucherait ses indemnités au taux de l'employé célibataire.

Catégorie d'indemnité	Classement	Montant
Indemnité d'environnement	4	\$ 87
Indemnité de vie chère	H	330
Indemnité de combustible et de services publics	F	270
Total annuel		\$1,470

Lorsqu'un employé s'absente du poste . . .

Règle générale, l'employé continue à toucher ses indemnités lorsqu'il est en congé payé (congé annuel, congé spécial ou congé de maladie), qu'il soit présent au poste ou non. S'il s'agit d'un long congé, on impose toutefois des restrictions dépendant de la nature du congé.

Congé annuel ou congé d'ancienneté

Si l'employé désire toucher les indemnités couvrant la période où il a été absent du poste en congé annuel ou en congé d'ancienneté, il doit y retourner immédiatement après son congé.

Service commandé

S'il n'habite avec aucune personne à charge au poste, l'employé qui part en service commandé touche ses indemnités pendant les premiers trente jours d'absence. Une fois ce délai écoulé, le paiement est suspendu jusqu'à son retour au poste. Si l'employé laisse une personne à charge au poste, il continue à toucher ses indemnités au taux de l'employé marié pendant les premiers 180 jours d'absence. Une fois ce délai écoulé, il touche les indemnités au taux de l'em-

Modalités de paiement des indemnités

Le paiement des indemnités est calculé comme la rémunération des heures de travail normales et est ajouté au salaire de l'employé. Lorsque l'employé n'a travaillé que pendant une partie de la période de rémunération, le montant payable est calculé de la même façon que la rémunération des périodes de travail.

Si les indemnités sont payées au taux horaire, elles ne valent que pour un maximum de quarante heures par semaine ou pour le nombre d'heures d'une journée normale de travail. Lorsque des employés sont payés à un taux horaire supérieur au taux de rémunération en vigueur pour ce genre de travail au « point de départ »¹, leurs indemnités sont versées au taux approprié et diminuées de la différence entre les deux taux.

Exemple 2

Jean Dupont habite avec son épouse à Fort Simpson où il travaille pour le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. En plus de son traitement annuel, M. Dupont reçoit les indemnités de postes isolés suivantes, calculées au taux de l'employé marié et selon le classement de Fort Simpson.

Catégorie d'indemnité	Classement	Montant
Indemnité d'environnement	4	\$1,379
Indemnité de vie chère	H	555
Indemnité de combustible et de services publics	F	455
Total annuel		\$2,389

¹ Le « point de départ » désigne l'une des grandes agglomérations qui suivent selon qu'elle est située le plus près du poste isolé par l'itinéraire le plus pratique : Vancouver, Edmonton, Calgary, Saskatoon, Winnipeg, Sudbury, Timmins, North Bay, Thunder Bay, Toronto, Ottawa, Montréal, Québec, Moncton, Halifax, Saint-Jean (T-N).

² Les taux de l'exemple de Fort Simpson sont en vigueur depuis le 1^{er} août 1974 et peuvent être modifiés compte tenu de l'évolution des conditions locales.

Indemnité spéciale de localisation

Cette indemnité est offerte aux employés qui travaillent dans certains endroits auparavant considérés comme « postes isolés » (et admissibles à l'indemnité spéciale), mais où le prix des aliments, d'autres denrées de base, du combustible et des services publics est encore excessivement élevé.

Le montant total de cette indemnité équivaut à la somme de l'indemnité du coût de vie chère et de l'indemnité de combustible et de services publics.

Cette indemnité est annulée lorsque l'écart des prix devient inférieur à 120, comparativement à un indice de base de 100 à la principale source d'approvisionnement.

Conditions spéciales de paiement pour les dépenses dues à la séparation de la famille

Il arrive parfois que des employés avec personnes à charge soient mutés à un endroit très éloigné où il n'existe pas de logements pour gens mariés et où l'on affecte généralement des employés sans personnes à charge. Lorsqu'ils doivent avoir un second domicile ailleurs, ces employés peuvent être admissibles à l'indemnité décrite dans la Directive du Conseil du Trésor sur la réinstallation même si les personnes à la charge de l'employé ne demeurent pas au poste. Pour plus de détails, on devrait consulter la directive susmentionnée et le Règlement sur les postes isolés qui traite de cette situation spéciale.

Tableau 3: Indemnité de combustible et de services publics

Employé salarié		
Classement	Marié	Célibataire
du poste	\$ par an	\$ par an
A	1,105	663
B	975	585
C	845	507
D	715	429
E	585	351
F	455	273
G	325	195
H	195	117
I	65	39
Employé rémunéré à un taux horaire		
Classement	Marié	Célibataire
du poste	\$ de l'heure	\$ de l'heure
A	.53	.32
B	.47	.29
C	.40	.25
D	.34	.21
E	.28	.17
F	.22	.13
G	.16	.09
H	.09	.05
I	.03	.01

Indemnité de combustible et de services publics

Cette indemnité est versée aux employés qui travaillent dans des postes où le combustible et les services publics sont exceptionnellement onéreux. Seuls les employés qui doivent payer les frais de chauffage, d'électricité ou autres services publics à un fournisseur sont admissibles. L'indemnité a pour but de protéger les employés contre les dépenses démesurées auxquelles ils doivent faire face à cause de facteurs tels que les frais de transport et les taux de consommation élevés attribuables à un climat rigoureux et aux périodes prolongées pendant lesquelles ils doivent chauffer.

L'indemnité est calculée à partir du coût annuel moyen du combustible et des services publics de l'employé, à peu près de la même façon que l'indemnité de vie chère. Le tableau 3 illustre les 9 niveaux du barème des indemnités.

L'employé à qui on fournit repas ou vivres et qui travaille dans un poste isolé admissible à l'indemnité afférente aux variations du coût de la vie avant le 1^{er} août 1974, touche 70 pour cent du taux de l'employé marié ou 35 pour cent du taux de l'employé célibataire, selon le cas.

Tableau 2: Indemnité de vie chère

Employé salarié

Fourchettes de l'indice des prix	Classement du poste	Marié \$ par an	Célibataire \$ par an
190 —	A	3,145	1,887
180 — 189	B	2,775	1,665
170 — 179	C	2,405	1,443
160 — 169	D	2,035	1,221
150 — 159	E	1,665	999
140 — 149	F	1,295	777
130 — 139	G	925	555
120 — 129	H	555	333

Employé rémunéré à un taux horaire

Fourchettes de l'indice des prix	Classement du poste	Marié \$ de l'heure	Célibataire \$ de l'heure
190 —	A	1.51	.90
180 — 189	B	1.33	.80
170 — 179	C	1.15	.69
160 — 169	D	.97	.58
150 — 159	E	.80	.48
140 — 149	F	.62	.37
130 — 139	G	.44	.26
120 — 129	H	.26	.16

demnités des postes dont l'indice est de 142 ou de 148 sont basées sur un indice de 145 (classement F). Le tableau 2 illustre le barème des indemnités.

L'employé à qui on fournit repas ou vivres et qui travaille dans un poste isolé admissible à l'indemnité de vie chère avant le 1^{er} août 1974, touche 70 pour cent du taux de l'employé marié ou 35 pour cent du taux de l'employé célibataire, selon le cas.

Indemnité de vie chère

Cette indemnité est versée aux employés à qui on ne fournit pas vivres ou repas et qui travaillent dans des postes isolés où ils doivent payer un prix excessivement élevé pour les services suivants :

- nourriture
- entretien ménager
- transport
- soins personnels
- tabac
- boissons alcoolisées

Le montant de l'indemnité est calculé en comparant les prix en vigueur pour les biens et services susmentionnés à ceux offerts par la principale source d'approvisionnement du poste pour les mêmes biens et services. L'indemnité est payée lorsque l'indice local des biens et services disponibles dépasse 120, par rapport à un indice de base de 100 à la principale source d'approvisionnement. Les indices de prix sont régulièrement mis à jour par Statistique Canada.

L'indemnité est reliée aux dépenses d'une famille canadienne moyenne pour la gamme des biens et services en cause, sur la base des relevés de Statistique Canada. Selon des études faites par ce ministère, la famille canadienne moyenne \$3,700 par année pour obtenir ces biens et services. L'indemnité compense les coûts supérieurs aux premiers 10 pour cent; un poste dont l'indice est de 145 reçoit donc une indemnité annuelle représentant 35 pour cent de \$3,700, soit un montant de \$1,295 pour les employés admissibles au taux pour personnes mariées et un montant de \$777 pour les employés qui bénéficient du taux applicable aux célibataires.

L'indemnité comporte huit niveaux classés alphabétiquement de A à H. Les montants sont calculés en utilisant le point-milieu de chaque fourchette de 10 points. Par conséquent, les in-

Tableau 1 : Indemnité d'environnement

Employé salarié				
Total des	Classement	Marie	Célibataire	
points	du poste	\$ par an	\$ par an	
130 —	1	2,541	1,452	
110 — 129	2	2,178	1,307	
90 — 109	3	1,815	1,089	
70 — 89	4	1,379	871	
50 — 69	5	944	581	
30 — 49	6	508	290	
Moins de 30				
Aucune indemnité				

Employé rémunéré à un taux horaire

Total des	Classement	Marie	Célibataire	
points	du poste	\$ de l'heure	\$ de l'heure	
130 —	1	1.22	.69	
110 — 129	2	1.05	.63	
90 — 109	3	.87	.53	
70 — 89	4	.66	.42	
50 — 69	5	.45	.28	
30 — 49	6	.24	.14	
Moins de 30				
Aucune indemnité				

Indemnité d'environnement

Comme son nom l'indique, cette indemnité tient compte du milieu naturel caractéristique d'un poste isolé. Moins de confort et d'attrait entraîne nécessairement une indemnité plus élevée. L'indemnité d'environnement est une condition préalable à tous les autres avantages et indemnités, exception faite de l'indemnité spéciale de localisation.

Le montant de l'indemnité d'environnement dépend du classement du poste isolé. Ce classement comprend six catégories et est fait à partir d'un système de points de mérite tenant compte de quatre facteurs : la population, le climat, la toundra et les services d'urgence. Le calcul des points pour le facteur « population », lequel est représentatif de l'attrait que peut exercer une localité, est établi de la façon suivante (les statistiques sont extraites du recensement officiel) :

Population	Points
1 — 24	70
25 — 99	50
100 — 499	40
500 — 999	35
1,000 — 1,999	30
2,000 — 4,999	25
5,000 — 7,499	15
7,500 — 9,999	5

La rigueur du climat est aussi mesurée à partir d'une échelle de 70 points avec, comme critère de base, une carte climatique élaborée par le ministère de l'Environnement à cette fin. La présence de toundras et l'absence de services d'urgence représentent chacun 20 points dans le classement.

Après avoir fait le total des points, on établit le classement du poste isolé et on fixe le taux d'indemnité correspondant (voir tableau 1).

Indemnités

Les indemnités dont peuvent se prévaloir les employés travaillant dans des postes isolés sont groupées en trois catégories: l'environnement, le coût élevé de la vie, ainsi que le combustible et les services publics. Une indemnité spéciale de localisation est accordée aux employés qui travaillent dans d'anciens postes isolés où le niveau de vie a tendance à être trop élevé. Les employés qui doivent loger les personnes qui sont à leur charge à l'extérieur du poste, parce que ce dernier ne dispose pas de services pour elles, peuvent aussi être admissibles au remboursement de dépenses dues à la séparation de la famille (ces postes sont énumérés dans la liste F du Règlement).

Dans chaque poste isolé, le niveau des indemnités peut varier selon l'évolution des conditions locales. De même, des endroits peuvent être radiés de la liste des postes isolés ou venir s'y ajouter.

Toutes les indemnités comportent deux taux: celui de l'employé marié et celui du célibataire. Les exigences afférentes au taux applicable à une personne mariée sont décrites à la page 5.

temps une école du poste isolé. Une personne cesse d'être à charge pendant toute période où elle est au service de la Fonction publique et reçoit une indemnité en vertu du Règlement sur les postes isolés.

Quand deux employés ont le statut d'employés mariés et n'habitent avec aucune personne à charge, chacun d'eux touche le taux d'indemnité de l'employé seul. S'ils habitent avec une ou plusieurs personnes à charge, le taux d'indemnité de l'employé marié ne s'applique qu'à l'un des deux. (Voir page 28).

Employés

Le Règlement s'applique à tous les employés de la Fonction publique du Canada et aux membres de Gendarmerie royale du Canada qui travaillent dans des postes isolés. Les membres des Forces armées en sont exclus. A moins de stipulations contraires, le Règlement s'applique à tous les employés admissibles sans égard à leur sexe, à leur situation de famille ou au ministère-employeur.

Les employés occasionnels ou à temps partiel sont admissibles aux indemnités. Ils ne bénéficient cependant pas des avantages reliés à la réinstallation, au congé annuel ou au congé d'ancienneté, de même qu'aux dépenses occasionnées par la maladie d'un employé ou d'une personne à charge, par une maladie grave dans la famille de l'employé ou par le décès d'un proche. Ces avantages sont réservés à ceux qui sont considérés comme «employés» au sens de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Pour de plus amples détails, on doit consulter le Règlement.

Personnes à charge

Les employés dont les personnes à charge vivent au poste ont droit à une aide supplémentaire. Cependant, les taux d'indemnités pour personnes mariées et les autres avantages pour les personnes à charge ne s'appliquent que si l'employé a été engagé pour une période minimale de trois mois.

Une personne est considérée comme étant «à charge» lorsqu'elle habite avec l'employé, au poste. Il peut s'agir d'un conjoint, d'une personne qui rend l'employé admissible à une exemption personnelle en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu ou d'un enfant (y compris le lien par remariage, adoptif ou de tutelle) non-marié qui ne le rend pas admissible à une déduction d'impôt sur le revenu mais qui fréquente à plein

Le Règlement sur les postes isolés couvre un certain nombre d'indemnités et d'avantages qui s'appliquent seulement aux localités désignées. Le Conseil du Trésor en a révisé le contenu en 1974, suite à de nombreuses consultations auprès des représentants de l'employeur et des employés au sein du Conseil national mixte.

Grâce à ce règlement, le gouvernement fédéral est en mesure de recruter et de garder un personnel compétent dans les régions éloignées et tout en tenant compte des conditions sociales et économiques desdites régions. (Exemple: le gouvernement fédéral ne fournit de vivres aux employés et aux personnes à leur charge que lorsqu'il n'existe aucune autre source d'approvisionnement. Cette politique a pour but d'encourager la création d'un centre d'approvisionnement local et la libre concurrence au poste.)

Les pages suivantes décrivent les principales dispositions du Règlement sur les postes isolés: indemnités, prix des repas et des vivres, frais de réinstallation, dispositions spéciales pour les voyages et en cas de décès.

Le Règlement prévoit aussi la possibilité d'un examen médical qui permet d'évaluer la capacité d'adaptation physique et mentale de ceux qui sont appelés à vivre dans un poste isolé. L'employé peut exiger cet examen médical pour lui-même et/ou pour les personnes à sa charge sans qu'il ne lui en coûte un sou et certains ministères peuvent même en faire une condition d'emploi. Dans les deux cas, l'examen médical est sous la responsabilité du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.

Si les services de ce ministère ne sont pas disponibles, un médecin qualifié peut faire subir l'examen à la condition que le certificat soit approuvé par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. L'employé est alors remboursé.

Qu'est-ce qu'un poste isolé?

Le gouvernement fédéral offre des services essentiels aux Canadiens où qu'ils soient aux quatre coins du pays, dans les métropoles, villes et villages. Si les problèmes de recrutement sont relativement peu nombreux dans les grands centres, il n'en va pas de même dans les régions reculées du Canada où le climat est rigoureux, les voies d'accès par terre ou par air difficiles et la population peu nombreuse. Et pourtant! Ces régions éloignées sont à la merci des services de ministères fédéraux tels que l'Environnement, la Santé nationale et le Bien-être social et les Transports, pour n'en nommer que quelques-uns.

Le gouvernement fédéral a désigné comme «poste isolé» environ 450 localités canadiennes où il a des employés.

Cette désignation s'applique uniquement aux localités comptant moins de 10,000 habitants, et n'ayant pas accès à une route praticable en tout temps ou étant situées soit à plus de 100 milles de l'agglomération de 10,000 habitants la plus proche ou à 200 milles de celle de 50,000 habitants la plus proche. Si une localité n'a pas accès à une autoroute, où est située à plus de 1,000 milles par voie de terre d'une agglomération de 100,000 habitants, elle peut être considérée «poste isolé» jusqu'à ce que sa population dépasse 15,000 habitants.



Avant-propos

Le présent guide a été conçu dans le but de fournir des renseignements généraux sur le règlement afférent aux postes isolés (1974) et de faciliter la tâche aux employés.

Il ne peut cependant être utilisé comme référence légale. Si vous avez besoin de détails supplémentaires, vous devez toujours vous référer au Règlement dont vous trouverez copies dans tous les postes isolés ou au bureau régional de votre ministère. Les passages où il est important de consulter le Règlement ont été indiqués.

Ce guide remplace celui publié en mars 1970.



Sommaire

Avant-propos	1
Qu'est-ce qu'un poste isolé?	3
Que dit le Règlement?	4
A qui s'appliquent les dispositions?	5
Indemnités	7
Prix des repas et des vivres	18
Frais de réinstallation	19
Dispositions spéciales pour les voyages	23
Décès	26
Questions et réponses	27

© Droits de la Couronne réservés

En vente chez Information Canada à Ottawa, K1A 0S9
et dans les librairies d'Information Canada:

HALIFAX: 1683, rue Barrington

MONTREAL: 640 ouest, rue Ste-Catherine

OTTAWA: 171, rue Slater

TORONTO: 221, rue Yonge

WINNIPEG: 393, avenue Portage

VANCOUVER: 800, rue Gràhville

Prix: Canada: 75 cents. Autres pays: 90 cents

No de catalogue BT48-2/1975

Prix sujet à changement sans avis préalable

Information Canada, Ottawa, 1975

Graphisme: Jacques Charette et Associés Ltée

Aperçu du Règlement sur les postes isolés





Aperçu du Règlement sur les postes isolés

